

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses, tehnik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama.

Sedangkan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Harsono ; 2011:162)

Menurut Hasibuan yang dikutip dari Edwin. B. Flippo (2002:69) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Menurut Ruky dalam Hendrik Setiawan (2006) pendidikan/belajar (*learning*) adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1)

Pengertian pendidikan menurut instruksi presiden no. 15 tahun 1974, pendidikan adalah segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil, makmur berdasarkan pancasila (Soekidja, 2009 : 138). Sedangkan pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori (Hasibuan, 2001 : 69)

Disamping bekerja seringkali pendidikan merupakan syarat pokok untuk memegang fungsi tertentu, pada dasarnya fungsi pendidikan adalah sama dengan fungsi latihan yaitu memperlancar dalam melaksanakan tugas, kegiatan memperbaiki dan pengembangan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan pegawai yang bersangkutan.

Pendidikan merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi. Adanya pegawai yang baru dan yang akan menempati posisi baru, mendorong pihak kepegawaian senantiasa menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan.

Menurut Andrew F. Sikula pengembangan mengacu pada masalah staff dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang, menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana *manager* belajar pengetahuan kenseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

2.2 Tolok Ukur atau Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan.

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
- c. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2001: 63) adalah sebagai berikut :

- a. Ideologi
Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.
- b. Sosial Ekonomi
Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.
- c. Sosial Budaya
Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

d. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

e. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

2.3 Pengertian Pelatihan

Menurut Robert dan Jackson (2002:5) pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai tujuan organisasi melalui tahap penilaian, implementasi dan evaluasi. Pelatihan menurut Bernadin dan Russel yang dikutip oleh Gomes (2002:5) pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki kinerja pegawai pada suatu perusahaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Sedangkan pelatihan menurut Monday (2008:210) adalah aktifitas yang dirancang untuk pembelajaran, pengetahuan, dan keterampilan, yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini. Berdasarkan pendapat para pakar diatas, maka pengertian pelatihan adalah suatu proses didalam suatu instansi untuk memperbaiki kinerja pegawainya.

Pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karna dengan demikian dapat meningkatkan kinerja pegawai Mangkunegra (2002:30). Hal senada juga tertulis dalam peraturan pemerintah No. 101 tahun 2000 tentang diklat jabatan PNS yaitu pendidikan dan pelatihan didefinisikan sebagai proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kinerja PNS.

Pelatihan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer pengetahuan seseorang kepada orang lain dengan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan latihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja pegawai (Soekidjo, 2009:71)

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan dengan maksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Pelatihan berhubungan dengan penambahan pengetahuan umum. Pengertian tentang pelatihan adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan, dan kecakapan seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi melalui pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu hal yang harus dilakukan dan mendapat perhatian yang serius dalam rangka menjawab berbagai tantangan dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat, sekaligus untuk meningkatkan kinerja organisasi.

2.4 Tujuan Pelatihan

Tujuan utama pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam enam bidang yaitu: (Simamora, 1999:346).

a. Memperbaiki kinerja

Pegawai-pegawai yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan-keterampilan merupakan calon-calon utama pelatihan. Kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pelatihan dan pengembangan yang

sehat kerap berfaedah dalam meminimalkan masalah-masalah ini. Pada saat jumlah kekosongan melebihi jumlah pelamar, satu-satunya alternative manajemen adalah mengangkat dan mempromosikan pelamar dengan sedikit atau tanpa keahlian-keahlian kerja dan menutupi kepincangan itu dengan pelatihan.

- b. Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.

Melalui pelatihan (*training*) memastikan bahwa pegawai dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Perubahan teknologi, pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan sering berubah dan keahlian serta kemampuan pegawai mestilah di mutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi tersebut secara sukses dapat diintegrasikan kedalam organisasi.

- c. Mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.

Sering seorang pegawai baru tidak memiliki keahlian-keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “*job competent*” yaitu mampu mencapai output dan standar kualitas yang diharapkan, sebab pertama, sistem seleksi yang tidak sempurna, meskipun hasil-hasil tes, wawancara dan data lainnya mungkin menunjukkan probabilitas yang tinggi akan kesuksesan pekerjaan oleh pelamar pekerjaan. Kedua, manajemen dengan sengaja mengangkat pegawai-pegawai yang membutuhkan pelatihan agar bekerja pada tingkat standar. Ketiga, kerap kali manajemen mengangkat pegawai-pegawai yang memiliki bakat

untuk mempelajari berbagai bakat untuk mempelajari berbagai pekerjaan rendah atau semi ahli dibandingkan dengan pegawai ahli dalam suatu bidang pekerjaan. Untuk mempelajari keahlian khusus pegawai tersebut mengikuti pelatihan yang disediakan organisasi.

d. Membantu memecahkan permasalahan noperasional

Para pemimpin harus mencapai tujuan-tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumberdaya : kelangkaan sumber daya financial dan sumberdaya teknologi manusia (*human, teknologi, resource*), dan kelimpahan finansial, manusia dn tehnologi. Serangkaian pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan organisasi maupun konsultan luar membantu kalangan pegawai dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.

e. Mempersiapkan pegawai untuk promosi

Salah satu cara yang menarik, menahan dan memotivasi pegawai adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Mengembangkan kemampuan promorsional karyawan adalah konsisten dengan kebijakan dengan personalia untuk promosi dari dalam, pelatihan adalah mengorientasikan pegawai-pegawai baru terhadap organisasi dan pekerjaan.

f. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi

Misalnya sebagian besar pemimpin adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan-tantangan baru pada pekerjaannya. Pelatihan

dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktifitas-aktifitas yang membuahkan efektifitas organisasi yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua pegawai. (Simomora, 1999: 346).

Dari definisi diatas dapat diketahui bahwa dengan pendidikan dan pelatihan maka pegawai akan lebih memahami maksud, tujuan, serta tugas pokok organisasi. Pendidikan dan pelatihan dapat membantu pegawai untuk menambah kemampuan dan menimbulkan perubahan dan kebiasaan-kebiasaan pegawai dalam bekerja, misalnya dalam sikap nya terhadap pekerjaan sehari-hari.

Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi. Kebutuhan pelatihan dapat digolongkan menjadi:

- a. Kebutuhan memenuhi kebutuhan sekarang, kebutuhan ini biasanya dapat dikenali dari prestasi pegawai yang tidak sesuai standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan itu.
- b. Memenuhi tuntutan jabatan lainnya, pada tingkat hirarki manapun dalam perusahaan sering dilakukan rotasi jabatan, ada yang menyebutkan untuk mengatasi kejenuhan, ada juga yang menyebutkan untuk membentuk orang generalis.
- c. Untuk memenuhi tuntutan perubahan, perubahan-perubahan baik internal (perubahan system, struktur organisasi) maupun eksternal (perubahan teknologi, perubahan orientasi bisnis perusahaan) sering memerlukan tambahan pengetahuan baru. (Veithzal Rivai, 2004:234).

2.5 Tolok Ukur (indikator) Pelatihan

Pelatihan dikatakan berhasil jika sasaran yang di inginkan telah tercapai, yaitu dengan meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Adapun yang menjadi tolok ukur pelatihan menurut Mangkunegara (2002:45)

- a. Tujuan dan sarana pelatihan
- b. Materi latihan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai
- c. Metode latihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai menjadi peserta
- d. Peserta latihan harus memenuhi syarat yang ditetapkan.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198 Pasal 2 menyebutkan bahwa Diklat bertujuan :

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

2.6 Jenis dan Jenjang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Berdasarkan fungsinya, Diklat dibagi dalam beberapa jenis, yaitu:

a) Diklat Prajabatan

Diklat prajabatan diperuntukkan bagi pegawai-pegawai baru (calon PNS yang telah dinyatakan lulus dan diterima sebagai pegawai baru) untuk meningkatkan keterampilannya dalam pelaksanaan tugas dikemudian hari. Materi yang diberikan dalam diklat prajabatan adalah hal-hal umum. Hal-hal tersebut adalah semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan, peraturan, dan kebijaksanaan yang berlaku dalam organisasi. Diklat prajabatan terdiri dari :

- a. Diklat prajabatan golongan I untuk diangkat menjadi PNS golongan I
- b. Diklat prajabatan golongan II untuk diangkat menjadi PNS golongan II
- c. Diklat prajabatan golongan III untuk diangkat menjadi PNS golongan III

Ketentuan-ketentuan lain yang berlaku dalam diklat prajabatan:

1. Calon PNS wajib diikutsertakan dalam Diklat Prajabatan.

Diklat prajabatan harus diikuti oleh calon PNS selambat-lambatnya 2 (dua) tahun setelah pengangkatan calon PNS

2. Calon PNS wajib mengikuti dan lulus Diklat Prajabatan untuk dapat diangkat menjadi PNS

Secara khusus Diklat Prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian, dan etika PNS, Disamping pengetahuan dasar tentang sistem

penyelenggaraan pemerintah negara, bidang tugas dan budaya organisasinya, etika organisasi pemerintah dan materi-materi lainnya agar calon PNS mampu melaksanakan tugas dan perannya serta wajib diikuti oleh semua CPNS.

b) Diklat Dalam Jabatan

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, sikap PNS kearah yang lebih baik. Hal tersebut dimaksudkan agar PNS dapat melaksanakan tugas umum pemerintah dan pelaksanaan pembangunan serta pemberdayaan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

Diklat dalam jabatan terbagi kepada beberapa jenis:

1) Diklat kepemimpinan

Diklat kepemimpinan atau yang dikenal dengan sebutan Diklat Pim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjangnya.

Peserta Diklat Pim terdiri dari:

- a. PNS yang akan atau telah menduduki jabatan struktural
- b. PNS yang akan mengikuti Diklat Pim tingkat tertentu tidak dipersyaratkan mengikuti Diklat Pim tingkat bawahnya.

Diklat Pim terdiri dari beberapa tingkatan/jenjang:

- a. Diklat Pim TK IV adalah Diklat Pim untuk jabatan struktural Eselon IV
- b. Diklat Pim TK III adalah Diklat Pim untuk jabatan struktural Eselon III

- c. Diklat Pim TK II adalah Diklat Pim untuk jabatan struktural Eselon II
- d. Diklat Pim TK I adalah Diklat Pim untuk jabatan struktural Eselon I

Penyelenggaraan Diklat Pim untuk setiap tingkatan jabatan struktural selalu disesuaikan dengan rencana Diklat maupun formasi jabatan struktural. Dalam pengisian jabatan struktural pada masing-masing instansi disesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan.

2) Diklat Fungsional

Diklat Fungsional adalah diklat PNS yang diperuntukkan bagi pejabat atau calon pejabat fungsional.

- a. Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.
- b. Jenis dan jenjang Diklat Fungsional untuk jabatan fungsional sebagaimana tersebut butir (a) ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional yang bersangkutan. Diklat Fungsional diikuti oleh PNS yang akan atau telah menduduki jabatan fungsional tertentu.

3) Diklat Tekhnis

Diklat tekhnis dilaksanakan untu mencapai persyaratan kompetensi tekhnis yang disyaratkan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS. Diklat Tehnis yang dapat dilaksanakan secara berjenjang. Jenis dan jenjang Diklat tekhnis ditetapkan oleh instansi

yang bersangkutan. Peserta Diklat teknis adalah pejabat tertentu ataupun PNS yang membutuhkan peningkatan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugas yang diembannya yang senantiasa dievaluasi secara berkala oleh pejabat pembina kepegawaian dengan mempertimbangkan saran dan pertimbangan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan serta tim seleksi diklat instansi.

2.7 Pengertian Kinerja

Menjadi pegawai yang berkualitas adalah tujuan semua orang oleh karena itu kinerja pegawai yang tinggi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi. Kinerja yang tinggi dari para pegawai sebagai sumberdaya manusia yang berfungsi mengolah faktor produksi, yang lain sangat diperlukan, agar organisasi atau instansi memiliki produktivitas yang tinggi sehingga dapat unggul dalam persaingan global.

Menurut Wibowo (2007:7) kinerja berasal dari kata *performence*, adapula yang mengartikan *performance* sebagai hasil kerja/prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna lebih luas bukan hanya hasil kerja tapi juga termasuk bagaimana proses kerja berlangsung.

Menurut Helvert (dalam Rivai dan sagala, 2009:604) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Prilaku merupakan prilaku nyata yang dikumpulkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan peran ndalam perusahaan.

Menurut Robert dan Jackson (2002:78) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output,

kehadiran ditempat kerja, sikap kooperatif. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2006:95-96) tolak ukur kinerja pegawai (birokrasi) ada 5 (lima) tolak ukur yaitu:

a. Kesetiaan

Kesetiaan yaitu pengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rong-rongan orang yang tidak bertanggung jawab.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja yaitu penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

c. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain. Seperti kepada para bawahannya.

d. Kedisiplinan

Disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan atasan kepada nya.

e. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasilpekerjaan, serta sarana dan prasarana yang dipergunakan.

Menurut Sudarmayanti (2003: 147) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Dari para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat mempengaruhi kontribusi suatu instansi atau organisasi.

Kinerja sumber daya aparatur pemerintah akan lebih baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi dan adanya harapan yang dapat menciptakan motivasi seseorang untuk bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja /prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang di emban oleh suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang.

Hal tersebut telah dibuktikan dengan berbagai penelitian. Menurut penelitian Hendrik (2006) faktor yang dapat berperan dalam mempengaruhi keberhasilan kinerja pelayanan politik yang sangat dominan adalah faktor kepemimpinan, sistem intensif dan kerjasama.

Ditegaskan lagi oleh mangkunegara (2005) factor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah : a. faktor indifidu, b. faktor lingkungan. Dan dipertegas lagi oleh Martin dan Jackson (2005) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1. Kemampuan mereka,

2. Motivasi, 3. Dukungan yang di terima, 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan, 5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Dari defenisi diatas dapat diketahui bahwa dengan pendidikan dan pelatihan maka para pegawai akan lebih memahami maksud, tujuan serta tugas pokok organisasi. Pendidikan dan pelatihan dapat membantu pegawai dalam bekerja, misalnya dalam sikapnya terhadap pekerjaan sehari-hari.

2.8 Penggunaan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) menurut Robert dan Jackson (2002:81) adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai. Penilaian demikian ini juga disebut sebagai penilaian pegawai, evaluasi pegawai, tujuan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil.

Penilaian kinerja kerja (*performance appraisal*) karyawan kedengarannya cukup sederhana, dan riset menunjukkan penggunaan nya yang luas untuk mengadministrasi honor dan gaji, memberikan umpan balik kinerja, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan. Kebanyakan perusahaan Amerika mempunyai sistem penilaian kinerja untuk pekerja kantor, professional, tekhnikal, pengawas, menejement menengah, dan pekerja produksi.

Penilaian kinerja pegawai memiliki dua penggunaan yang umum dalam organisasi, dan keduanya bisa merupakan konflik yang potensial. Salah satu kegunaan adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan atau dengan kata lain untuk membuat keputusan administrative mengenai pegawai. Promosi atau pemecatan pegawai bisa tergantung pada hasil penilaian ini, yang sering membuat hal ini jadi sulit untuk dilakukan oleh para manajer. Kegunaan

lainnya adalah untuk pengembangan potensi individu. Pada kegunaan ini, para manajer ditampilkan dengan peran lebih sebagai seorang konselor daripada seorang hakim, dan atmosfernya sering kali berbeda. Penekanannya adalah pada mengidentifikasi potensi dan perencanaan terhadap arah dan kesempatan pertumbuhan pegawai. Adapun penggunaan penilaian kinerja dibagi 2 yaitu:

a. Penggunaan Administratif

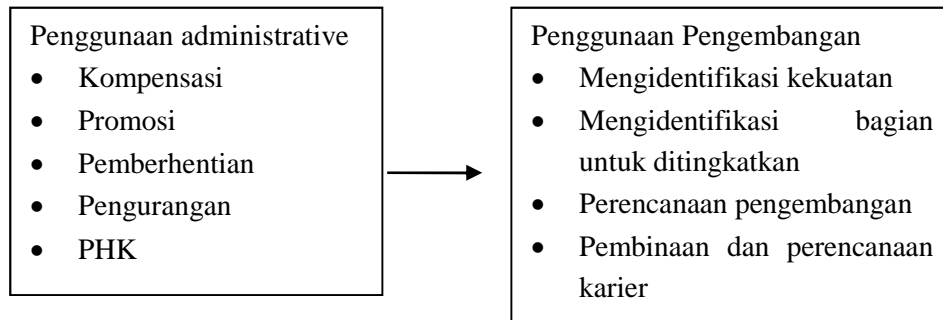
Sistem penilaian kinerja kadangkala berhubungan dengan penghargaan yang diterima oleh pegawai karna produktifitas kerja yang dihasilkan oleh mereka. Hubungan di perkirakan sebagai berikut:

Produktifitas → Penilaian Kinerja → Penghargaan

Kompensasi berdasarkan penilaian kinerja ini merupakan inti dari pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas. Dibawah sistem orientasi kinerja ini, pegawai menerima kenaikan berdasarkan bagaimana mereka melaksanakan pekerjaan mereka.

Namun demikian, penggunaan penilaian kinerja pegawai untuk menetapkan besar gaji adalah sangat umum. Penggunaan administrative lainnya dari penilaian kinerja adalah seperti keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan, dan penugasan pindah tugas, yang sangat penting untuk para pegawai. Sebagai contoh, urutan pengurangan pegawai dapat diberikan alasan dengan penilaian kinerja.

Gambar 2.1
Peran bertentangan dalam penilaian kinerja
Robert dan Jackson



Penilaian kinerja adalah penting ketika organisasi memberhentikan, mempromosikan, atau membayar orang-orang secara berbeda, karena hal-hal ini membutuhkan pembelaan yang kritis jika pegawai menuntut keputusan yang ada. Dengan demikian, tampaknya perlu bagi penggunaan administrative yang meluas dari penilaian kinerja ini. Akan tetapi beberapa masalah khusus. Termasuk pemberian kelonggaran, adalah umum ketika penilaian digunakan untuk tujuan administrative.

b. Penggunaan untuk Pengembangan Pegawai Negri Sipil

Penilaian kinerja dapat juga sumber informasi utama dari umpan balik untuk pegawai, yang merupakan kunci bagi pengembangan mereka dimasa mendatang. Disaat atasan mengidentifikasikan kelemahan, potensi, dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat memberitahu pegawai mengenai kemajuan mereka, mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan, dan melaksanakan perencanaan pengembangan.

Peran manajer pada situasi seperti ini adalah seperti Pembina. Tugas Pembina adalah memberi penghargaan bagi kinerja yang baik berupa pengakuan, menerangkan tentang peningkatan yang diperlukan,

dan menunjukkan pada pegawai bagaimana cara meningkatkan diri. Lagipula, orang tidak selalu tahu kearah mana mereka dapat meningkatkan diri, dan *manager* tidak dapat mengharapkan adanya peningkatan jika mereka enggan memerankan dimana dan bagaimana peningkatan itu selalu terjadi.

Tujuan umpan balik pengembangan adalah untuk mengubah atau mendorong tingkah laku seseorang, bukannya untuk membandingkan individu-individu. Fungsi pengembangan diri penilaian kinerja juga dapat mengidentifikasikan pegawai mana yang ingin berkembang. Penggunaan kelompok memberikan satu set kondisi yang berbeda untuk penilaian pengembangan.

2.9 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Febri Wahyudi (2009)	Analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian sumberdaya manusia pada PT. PLN (Persero) wilayah cabang riau pekanbaru	Pendidikan dan pelatihan (variable independen) Kinerja karyawan (Variabel dependen)	Pendidikan dan pelatihan sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Fitriana (2008)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan karyawan bagian produksi terhadap produktivitas kerja pada PT. Utusan Intergrafika Pers Pekanbaru	Pendidikan dan pelatihan (variable independen) Produktivitas kerja (Variabel dependen)	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dengan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut
3	Hendrik Setiawan (2006)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja organisasi biro keuangan daerah provinsi riau	Pendidikan dan pelatihan (variable independen) Kinerja organisasi (variable dependen)	Terdapat pengaruh yang nyata antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pada biro Keuangan daerah

4	Fuad Mustofa (2012)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama Mill & KCP Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar	Pendidikan dan pelatihan (variabel independen) Produktivitas Kerja (variabel dependen)	Terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya pramukti rama-rama mill & kcp kecamatan tapung kabupaten kampar
5	Atika Hari Riya (2011)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja guru pegawai negeri sipil (PNS) di SMK negeri 3 dumai	Pendidikan dan pelatihan (variabel independen) Kinerja guru (variabel dependen)	Ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja guruPNS di smkn 3 dumai dimana nilai r hitung lebih besar daripada nilai t tabel

2.10 Konsep Operasional

Konsep operasional adalah petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur variabel.

Variabel	Indikator
Pendidikan	Jenjang Pendidikan
	Kesesuaian Jurusan
Pelatihan	Tujuan dan sasaran pelatihan
	Materi pelatihan
	Metode pelatihan
	Peserta pelatihan
	Jenis dan jenjang pelatihan
Kinerja	Kesetiaan
	Prestasi kerja
	Kejujuran
	Kedisiplinan
	Tanggung Jawab

2.11 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat

pertanyaan. Dikatakan sementara, jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum berdasarkan fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dari definisi tersebut maka akan ditarik sebuah hipotesis sebagai berikut: “Diduga adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten kuantan singingi”.

Adapun hipotesis yang dikemukakan berdasarkan perumusan masalah adalah sebagai berikut:

Ha : Diduga sistem pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diselenggarakan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten kuantan singingi

Ho : Diduga sistem pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diselenggarakan memberikan pengaruh yang tidak positif terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten kuantan singingi

2.12 Kerangka Pemikiran

Uma Sekaran dalam bukunya *Business Research* (1992) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Gambar 2.2 Kerangka Berfikir